



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL  
POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL  
DEC/INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS  
DAE/PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
CENTRO DE ALTOS ESTUDOS E APERFEIÇOAMENTO  
CURSO DE ALTOS ESTUDOS – CAE 2018



**A IMPORTÂNCIA DE CRIAÇÃO DE QUADRO COMPLEMENTAR DE OFICIAIS  
E PRAÇAS NA ADMINISTRAÇÃO POLICIAL MILITAR**

Emerson Almeida Cardoso<sup>1</sup>

Emerson Eduardo Alves de Andrade<sup>2</sup>

**RESUMO**

Este trabalho aborda a importância de criação de quadro complementar de oficiais e praças na administração policial militar. Tal abordagem se justifica pela importância ímpar para a gestão administrativa da PMDF, trazendo funções de natureza civil para dentro da administração policial militar, o que pode proporcionar uma redução na burocracia, refletindo num melhor atendimento ao público interno e externo. O objetivo deste trabalho é avaliar o tipo de contratação que melhor se adequa às necessidades da PMDF para cobertura de tal quadro complementar. Este propósito foi conseguido mediante da revisão bibliográfica e levantamento de dados nas unidades administrativas. A pesquisa evidenciou que o melhor tipo de servidor para preenchimento de um quadro complementar é de oficiais estatutários (permanentes).

**Palavras-chave:** Quadro Complementar. Criação. Polícia Militar. Oficiais. Praças. Administração militar. Gestão.

**INTRODUÇÃO**

No decorrer dos últimos anos, a Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) vem passando por mudanças em sua estrutura organizacional, decorrente de vários fatores, dentre eles pode-se citar a restrição de investimentos e cortes no orçamento, o que por conseguinte e dentre outras consequências, acaba por restringir a contratação de novos policiais militares ou

---

<sup>1</sup> Major do Quadro de Oficiais Policiais Militares da Polícia Militar do Distrito Federal. Chefe de Seção no Departamento Operacional da PMDF. Formado no Curso de Formação de Oficiais da Academia de Polícia Militar de Brasília, 1995-1997. Pós-graduado no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais II, 2010. Aluno do Curso de Altos Estudos, 2018/19.

<sup>2</sup> Tenente-Coronel, do Quadro de Oficiais Policiais Militares da Polícia Militar do Distrito Federal. Exerce suas funções na Chefia da Seção de Planejamento de Pessoal do Estado-Maior da PMDF. Formado no Curso de Formação de Oficiais da Academia de Polícia Militar de Brasília, 1994-1996. Pós-graduado no Curso de Altos Estudos, 2016.

até mesmo a reposição destes, os quais anualmente deixam de compor as fileiras da Corporação, seja por invalidez, aposentadoria ou outras causas.

Tal cenário de redução de efetivo reflete diretamente na qualidade da prestação de serviço do policial militar que se encontra nas atividades administrativas da PMDF, as quais requerem uma alta compreensão de tarefas e processos. Diante dessas funções que devem ser desempenhadas em âmbito administrativo, é vital a existência de recursos humanos que exerçam atividade de assessoramento nas diversas áreas administrativas da Polícia Militar, promovendo um adequado aproveitamento, formação, controle e gerenciamento dos seus recursos humanos, bem como prover as necessidades vitais e básicas do militar e seus dependentes na área da saúde.

Este trabalho aborda a importância de criação de quadro complementar de oficiais e praças na administração policial militar, adotando uma linha de pesquisa de estudos em organizações policiais, em conformidade com o previsto no Artigo 11 da Portaria PMDF nº 981 datada de 30 de outubro de 2015 e este pesquisador concentrará a pesquisa abordando acerca das atividades organizacionais da PMDF.

O presente trabalho se justifica pela possibilidade de incremento na aproximação da sociedade civil à Polícia Militar do Distrito Federal, dando importância e trazendo funções de natureza civil para dentro da administração policial militar, o que pode proporcionar uma redução na burocracia administrativa, refletindo num melhor atendimento ao público interno e externo. Funções essas que são primordiais para a execução de necessidades de áreas de atividade meio da PMDF e que, num momento de crise de efetivo da PMDF, devem ser analisadas sob a ótica financeiro-orçamentária e de gestão de recursos humanos, sobre qual tipo de contratação seria mais adequada para o cumprimento das missões na área administrativa da Corporação.

Este pesquisador busca meios de esclarecer as necessidades e discutir a melhor forma de emprego de recursos humanos, uma vez que já participou efetivamente de diretoria de gestão de pessoas na PMDF, onde foram mapeados alguns processos naquela diretoria e percebeu-se a latência destas necessidades no dia-a-dia do expediente administrativo. Portanto, formula-se o seguinte questionamento: qual o melhor tipo de servidor na contratação de recursos humanos para cobertura desse quadro complementar?

Na gestão de recursos humanos na PMDF, percebe-se uma carência de profissionais que desempenhem diversas funções que diferem das atividades precípua do policial militar. Para o desenvolvimento desta problemática, a hipótese gerada é que há indícios que o melhor tipo de servidor na contratação de recursos humanos para cobertura desse quadro complementar seja

de oficiais permanentes (estatutários), pois este servidor é o mais adequado para desempenhar as funções na atividade meio, em conformidade às questões de recursos humanos, além de trazer benefícios na gestão das diversas tarefas e processos na administração policial militar.

É importante salientar que as funções supracitadas requerem uma capacidade e um domínio de questões de gestão que dariam assessoria técnica e adequada às decisões da chefia. Concomitantemente, tais profissionais precisarão tomar decisões dentro das suas respectivas esferas de atuação, atuando com domínio em diversas áreas do conhecimento, tais como Direito, Administração, Pedagogia, Sociologia, Educação Física, Arquivologia, Ciência da Computação, Mecânica, Fisioterapia, Psicologia, entre outras.

O objetivo deste estudo é avaliar o tipo de contratação que melhor se adequa às necessidades da PMDF para cobertura de tal quadro complementar. Ademais, sob a ótica da gestão organizacional, tal análise verificaria os fatores de estabilidade no futuro quadro, em níveis de recursos humanos. Outrossim, tal preenchimento desse quadro complementar requer condições favoráveis de trabalho e qualidade de vida dos profissionais, portanto este estudo verificará o preenchimento desse quadro, contemplando os interesses da Administração Policial Militar e as funções que serão exercidas por servidores que possam ter tomada de decisão na esfera direta sob sua responsabilidade.

Os objetivos específicos elaborados para esta pesquisa são os seguintes:

- a) Apresentar os tipos de servidores que compõem os quadros de pessoal da PMDF;
- b) Investigar os fatores que influenciam na organização desse quadro complementar;
- c) Citar as áreas de interesse para preenchimento desse futuro quadro.

Este intento será conseguido mediante revisão bibliográfica e estudo comparativo, analisando o que ora já está em execução em outras instituições, tais como o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF) e no Exército Brasileiro (EB), como também o que já foi produzido pela PMDF nos últimos anos, tal qual o estudo realizado recentemente por uma comissão no Estado-Maior da Corporação sobre a implantação de um quadro complementar de oficiais temporários.

É imprescindível para a PMDF uma maior qualidade na produção de dados e informações que assessoram a tomada de decisão na gestão da Corporação. Atualmente, tal assessoramento é executado com o efetivo disponível e cada vez mais escasso no expediente administrativo, entre oficiais e praças, que além de se dedicarem ao serviço policial militar propriamente dito, tem que estarem em constante especialização, geralmente em suas horas de folga, se capacitando em áreas diversas àquelas para o qual foi formado nos cursos de formação e especialização policial.

São várias as necessidades administrativas no dia-a-dia da gestão e é mais que vital para a PMDF, a existência desse quadro complementar preenchido com servidores que dominam especialidades específicas, os quais podem não apenas assessorar a tomada de decisão, como também dar direcionamento adequado às tarefas e atividades diretamente ligados ao seu conhecimento apurado.

O presente trabalho de pesquisa apresenta uma metodologia quanto à sua natureza, fundamenta-se em outros trabalhos que outrora abordaram assunto semelhante tanto na PMDF como em outras instituições. É uma pesquisa exploratória em relação aos seus objetivos e bibliográfica por se tratar de uma etapa inicial de uma pesquisa e utiliza material já publicado ou escrito, tal qual material produzido pelo Estado-Maior da PMDF, que está concluindo um processo junto ao Governo Federal, a respeito de uma proposta de criação de Decreto regulamentando a criação de quadro complementar de oficiais.

## **1 TIPOS DE SERVIDORES QUE COMPÕEM OS QUADROS DE PESSOAL DA PMDF**

A PMDF é estruturada em carreiras com postos (oficiais) e graduações (praças). A estrutura da Corporação é definida por leis, dentre as quais destaca-se o Estatuto da PMDF, Lei nº 7.289, de 18 de dezembro de 1984, onde estão definidos os conceitos de carreira e cargo policial militar. Com o mesmo destaque, a chamada Lei de Promoções, Lei nº 12.086, de 06 de novembro de 2009, trata dos quadros previstos e da distribuição do efetivo policial militar.

De acordo com o Estatuto (BRASIL, 1984), a atividade policial militar é conceituada como o exercício de atividade inerente à Polícia Militar, caracterizada pela atividade continuada e inteiramente devotada às finalidades precípua da Polícia Militar.

Por sua vez, a Lei de Promoções (BRASIL, 2009) define que o efetivo da Polícia Militar do Distrito Federal, composto de 18.673 policiais militares (Artigo 1º da Lei 12.086/2009), é distribuído em Quadros de oficiais e praças. Na mesma lei, verifica-se a seguinte subdivisão de oficiais por especialidades:

- a) Quadro de Oficiais Policiais Militares – QOPM;
- b) Quadro de Oficiais Policiais Militares de Saúde – QOPMS;
- c) Quadro de Oficiais Policiais Militares Capelães – QOPMC;
- d) Quadro de Oficiais Policiais Militares Administrativos – QOPMA;
- e) Quadro de Oficiais Policiais Militares Especialistas – QOPME;
- f) Quadro de Oficiais Policiais Militares Músicos – QOPMM.

Em consequente no mesmo dispositivo legal, encontra-se o quadro das praças com suas subdivisões por especialidades:

- a) Quadro de Praças Policiais Militares Combatentes – QPPMC;
- b) Quadro de Praças Policiais Militares Especialistas – QPPME.

Há também um quadro de civis existentes deste o ano de 1986, que atualmente se encontra em extinção por falta de novas contratações. No âmbito da União, o regime jurídico único dos servidores públicos é a Lei Federal nº 8.112/1990. No Distrito Federal, a Lei Complementar nº 840/2011 trata do regime jurídico dos servidores civis distritais. Uma eventual contratação de servidor civil nos quadros da PMDF deve estar vinculada ao regramento distrital, ainda que custeado com recursos da União.

Atualmente, existem 300 (trezentos) funcionários civis presentes nas unidades administrativas, atuando com técnicos administrativos na atividade meio. São regidos pela Lei Complementar nº 840/2011, por tratar-se de servidores em cargos comissionados sem vínculo empregatício com o Governo do Distrito Federal.

### 1.1 CARGOS E FUNÇÕES INERENTES AOS QUADROS DE PESSOAL MILITAR

Com a finalidade de orientar a pesquisa no intuito de se definir uma possível solução para o problema apontado pelo pesquisador, é necessário que se faça a apresentação dos cargos e funções existentes na PMDF. O Estatuto da PMDF (BRASIL, 1984)<sup>3</sup> determina quais são os princípios basilares da Corporação: hierarquia e a disciplina, sendo que a hierarquia orienta a administração policial militar quanto à distribuição desses cargos e funções.

Art. 13 - A hierarquia e a disciplina são a base institucional da Polícia Militar, crescendo a autoridade e a responsabilidade com a elevação do grau hierárquico.

§ 1º - A hierarquia é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura da Polícia Militar, por postos e graduações. Dentro de um mesmo posto ou graduação, a ordenação faz-se pela antiguidade nestes, sendo o respeito à hierarquia consubstanciado no espírito de acatamento da autoridade.

§ 2º - Disciplina é a rigorosa observância e acatamento integral da legislação que fundamenta o organismo policial-militar e coordena seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo.

§ 3º - A disciplina e o respeito à hierarquia devem ser mantidos em todas as circunstâncias pelos policiais-militares em atividade ou na inatividade. (BRASIL, 1984).

---

<sup>3</sup> Lei nº 7.289, de 18 de dezembro de 1984.

Segundo Gareth Morgan<sup>4</sup> (1996, p. 28) (grifo nosso), hierarquia é "a autoridade do superior sobre o subordinado caminha do topo para a base da organização; essa cadeia que é resultante do princípio de comando deve ser usada como canal de comunicação e de **tomada de decisão**." A hierarquia é o pilar de sustentação de qualquer organização formal e é por ela que as linhas de comando e de comunicação farão com que haja um funcionamento ideal.

Neste escopo, o Estatuto da PMDF (BRASIL, 1984) estabelece em seus Artigos 21 e 22 que “as atribuições e obrigações inerente ao cargo policial militar devem ser compatíveis com o correspondente grau hierárquico” e que “os cargos policiais militares são providos com pessoal que satisfaça os requisitos de grau hierárquico e de qualificação exigidos para o seu desempenho.” À luz da tomada de decisão, citada por Morgan, o Estatuto atribui aos oficiais essa responsabilidade, conforme estabelece em se Artigo 37: “O oficial é preparado, ao longo da carreira, para o **exercício do Comando, da Chefia e da Direção** das Organizações Policiais-Militares.” (BRASIL, 1984) (grifo nosso).

A organização básica da PMDF está definida na Lei Federal nº 6.450, de 12 de outubro de 1977, a qual já sofreu alterações destacando as promovidas pela Lei de Promoções (BRASIL, 2009)<sup>5</sup>, que dispõe sobre os militares da PMDF e os integrantes do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF). Foi regulamentada pelo Decreto Federal nº 7.165 de 29 de abril de 2010, que define o Comando-Geral, os órgãos de direção-geral e de direção setorial da Corporação e ainda pelo Decreto Distrital nº 37.321, de 06 de maio de 2016, que define os órgãos de apoio e de execução. As funções na organização básica da PMDF estão definidas conforme descrito no Anexo I desta pesquisa.

Existem outras **funções** administrativas dentro de cada Unidade Policial Militar listada, tais como de Subdiretor, Subchefe, Subcomandante e Chefes de Seção, mas percebe-se que em todas as funções dispostas no Anexo I, o regimento da caserna requer um servidor com capacidades adequadas “para o exercício do Comando, da Chefia e da Direção” (BRASIL, 1984), ou seja, um servidor com o **cargo** de Oficial pertencente ao Quadro de Oficiais Combatentes, excetuando-se apenas algumas unidades especializadas na área de saúde.

Há também funções específicas para cargos das Praças em todas as unidades, como por exemplo o Adjunto ao Oficial Supervisor, Adjunto à Chefia de Seção, Comandante da Guarda, Comandante de guarnição, Armeiro, Almoxarife, Sargenteante, entre outros, os quais cumprem

---

<sup>4</sup> Gareth Morgan é um Teórico Organizacional britânico, Consultor de Administração e professor Emérito da Universidade de York em Toronto, conhecido como criador do conceito da "Metáfora Organizacional" e autor do best-seller *Imagens da Organização*.

<sup>5</sup> Lei nº 12.086, de 06 de novembro de 2009.

suas missões conforme determina o Estatuto<sup>6</sup> em seu Artigo 38: “Os Subtenentes e Sargentos auxiliam ou complementam as atividades dos Oficiais, quer no adestramento e emprego de meios, quer na instrução e administração.” (BRASIL, 1984).

## **2 FATORES QUE INFLUENCIAM NA ORGANIZAÇÃO DE UM QUADRO COMPLEMENTAR**

Na organização deste quadro complementar de servidores na PMDF, deve-se observar indiscutivelmente as questões de hierarquia e disciplina, sem as quais tal administração iria sucumbir mediante diversos objetivos e processo de gestão totalmente burocratizados, buscase neste estudo avaliar o melhor tipo de servidor que ocupará os cargos e as funções que se disponibilizarão com a implementação desse quadro.

Para tanto, será apresentada uma análise dos fatores a respeito de recursos humanos e a sua melhor aplicabilidade dentre a natureza das funções e o preenchimento deste futuro quadro complementar indubitavelmente passa pelas questões financeiro-orçamentárias. Em tempos em que o Estado busca formas de economias nos gastos públicos, usando como estratégia principal de ação a reforma da previdência, atingindo os militares que não possuem plano de aposentadoria em regime especial nem sequer seu efetivo, se preparou com uma previdência privada, é imprescindível que uma contratação de pessoal deve ser analisada sob este viés.

### **2.1 RECURSOS HUMANOS**

Conforme citado anteriormente, a organização das polícias militares baseia-se e dá ênfase em duas características basilares, a hierarquia e a disciplina, conforme determina a Constituição Federal de 1988, em seu Art. 42, Seção III, Cap. VII, Título III, que trata da organização do Estado: “Art. 42 Os membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.” (BRASIL, 1988).

Ao longo da evolução das organizações nunca foi fácil um relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, tanto em estruturas organizacionais civis como em militares, pois essas duas características concentram a administração no topo da cadeia hierárquica e obrigatoriamente é instituída por normas e regulamentos.

---

<sup>6</sup> Lei nº 7.289, de 18 de dezembro de 1984.

Este aspecto sobre relações interpessoais, torna-se um fator influente na composição da estrutura organizacional militar. Historicamente, este aspecto foi esquematizado em cima de modelos da Igreja e de Organização Militar existentes, com características que prevalecem até os dias de hoje, tais como a utilização da inflexibilidade dos princípios de cadeia e unidade de comando ou a divisão rígida do trabalho, com funções estreitas e rotineiras. (TOLEDO, 1981, p. 18-19)<sup>7</sup>

Segundo Chiavenato<sup>8</sup> (2014, p. 24), “os itens físicos e tangíveis são os que mais marcam a presença nas organizações tradicionais, mas não são os que formam as organizações modernas.” Neste viés, é necessária uma mudança de paradigma, uma evolução, pois a gestão de pessoas é de suma importância no cenário atual. Em seu Planejamento Estratégico estabelecido pelo período 2011-2022, a PMDF tenta corresponder a essas expectativas de constantes mudanças, embora não se encontre nada específico em relação à criação de um quadro temporário de oficiais na Corporação no compendio.

Um ponto importante é que a administração da PMDF deve ser ágil em focar as mudanças de gestão que estão acontecendo nesta nova era e deve dar ênfase ao seu maior e importante patrimônio: seu capital humano, e quando se fala em capital humano está implícito o foco nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. Não é necessário muito tempo dentro de uma seção de qualquer unidade administrativa da PMDF, para perceber o quão latente é a fragilidade dessas relações, devido ao alto grau de desgaste dos policiais que cumprem seus deveres dentro da administração policial militar e ainda têm que cumprir escalas de serviço externo de policiamento ostensivo.

A compreensão da relação superior-subordinado existente é aspecto fundamental dos princípios basilares da PMDF e as normas existentes são inúmeras no sentido de disciplinar essa relação, todavia esta deve ser amigável, respeitosa e calcada no profissionalismo. Os policiais militares manifestam respeito aos seus superiores, pares e subordinados tanto pela continência e pelas demais formas de cumprimento como por outras formas demonstrações de

---

<sup>7</sup> Flávio do Rego Freitas de Toledo foi um professor e pesquisador brasileiro nas áreas de recursos humanos, comportamento organizacional, gestão entre outros. A obra “Administração de Pessoal: Desenvolvimento de recursos humanos” apresenta as principais técnicas de administração de pessoal, assim como políticas, estratégias e critérios de desenvolvimento de recursos humanos, tornando relevante a importância do elemento humano nas organizações.

<sup>8</sup> Idalberto Chiavenato é autor brasileiro na área de administração de empresas e de recursos humanos tendo seus livros utilizados por administradores no Brasil, países da América Latina, Portugal, Espanha e países africanos de língua portuguesa. A obra “Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações” aborda o conhecimento do funcionamento e características físicas e humanas das organizações para garantir competitividade e sucesso em um mundo globalizado.



deferência, principalmente no reconhecimento no cumprimento de tarefas e atividades inerentes à administração militar.

Na evolução acelerada deste mundo moderno, a Corporação vem sendo envolvida pelas vertiginosas e intensas transformações como a tecnologia da informação, do conhecimento, da competitividade, destaques na produtividade e da qualidade, dentre outras. Tudo isso, está forçando, afetando e influenciando diversas organizações a tomarem iniciativas para mudarem e se atualizarem. Este avanço tem sido prejudicado pelas condições de trabalho existentes na PMDF em relação ao seu efetivo ativo.

O efetivo atual da PMDF está defasado e aquém do necessário para cumprir com sua missão constitucional “de polícia ostensiva e de preservação da ordem pública” (BRASIL, 1988)<sup>9</sup> no Distrito Federal, contando hoje com 10.647 (dez mil, seiscentos e quarenta e sete) policiais militares de um total previsto na Lei de Promoções<sup>10</sup> em seu Artigo 2º que é de 18.673 (dezoito mil, seiscentos de setenta e três) homens. Acrescenta-se a esta missão constitucional, o cumprimento das missões a respeito da atividade meio ou administrativa, sem a qual devidamente ajustada e coordenada, implicam na qualidade do cumprimento das atividades de polícia ostensiva e de preservação da ordem pública.

Em meio à toda reestruturação já executada na atividade meio, encontram-se ainda deficiente os processos e tarefas voltadas a questões de avaliação e suporte à tomada de decisão por parte do Comando. Tomando-se como exemplo, existem diversos processos de aquisição de material, de acompanhamento de execução contratual ou mesmo de gestão contábil e financeira em seções específicas nos órgãos de direção setorial da Corporação. Estes processos, em parte considerável, encontram-se com falta de pessoal adequado e especializado para contínuo acompanhamento, conforme exige a legislação.

Esses processos requerem servidores com funções específicas e especializadas que contribuam para a tomada final de decisão do comando da Corporação. Tem-se então a necessidade de suprir estas lacunas na administração policial militar, uma vez que os responsáveis por aqueles processos supracitados como exemplo, dividem suas responsabilidades não somente dentro da estrutura administrativa, mas também na esfera operacional da Corporação. Nos exemplos citados, os atuais responsáveis vêm se capacitando ao longo do tempo dentro da esfera de suas responsabilidades, a fim de poderem cumprir com suas demandas.

---

<sup>9</sup> Constituição da República Federativa do Brasil, artigo 144, §5º, de 5 de outubro de 1988.

<sup>10</sup> Lei nº 12.086, de 06 de novembro de 2009.

No contexto de gestão de pessoas, a PMDF deve atentar-se que para construir seu futuro como organização, seus gestores devem estar engajados de acordo com as necessidades de cada setor da administração bem como nas possibilidades de cooperação e contribuição das pessoas, as quais são de suma importância e parte fundamental do processo. Em uma publicação que reúne artigos relacionados com a área de Gestão de Recursos Humanos, reunidos por Cláudia Bitencourt<sup>11</sup>, torna-se claro a percepção de que “**profissionais competentes e comprometidos** são vitais para a sobrevivência e a prosperidade das organizações” e a “busca e a manutenção de pessoas talentosas torna-se um desafio permanente.” (BITENCOURT, et al. 2010, p. 81) (grifo nosso).

O desafio de criação de um quadro complementar técnico na PMDF passa pelo viés determinante de avaliação dos futuros servidores que preencherão esse quadro em critérios de competência e comprometimento. Estes critérios serão primordiais para se determinar as estratégias de contratação, de permanência e de ascensão dentro da Corporação, a qual antecipando-se ao problema, efetivou uma comissão de estudos para avaliar a contratação de servidores em quadro complementar.

Já foi dado um passo importante pela Corporação, pois em 21 de fevereiro de 2018 foi criada uma Comissão de Estudos nº 58/2018 dentro do Estado-Maior para tratar sobre a implantação de Quadro Complementar de Oficiais (QCO) na PMDF, seja permanente ou temporário. Em seu relatório, a comissão apresentou uma proposta de um projeto de Lei para criação de quadro complementar de **oficiais temporários** com fins de preencher vagas em funções primordiais na execução das atividades e tarefas da administração policial militar, com o intuito de produzir informações técnicas e que assessorassem a tomada de decisão do Comando.

### 2.1.1 O Quadro complementar de oficiais do Exército Brasileiro

O Quadro Complementar de Oficiais (QCO) do Exército Brasileiro (EB) que foi criado pela Lei Federal nº 7.831 de 02 de outubro de 1989. Nesse dispositivo legal, o objetivo de criar o QCO por parte do Exército foi de incluir especialistas nível superior em diversas áreas de interesse da Corporação a fim de suprir necessidades das organizações militares com o pessoal de nível superior para o desempenho de atividades não combatentes.

---

<sup>11</sup> Claudia Bitencourt é doutora em Administração e professora titular da Unisinos. A obra “Gestão Contemporânea de Pessoas – Novas práticas, conceitos tradicionais” traz discussões renovadas sobre o tema, que permanece dinâmico e multifacetado. Tópicos como aprendizagem organizacional, gestão do conhecimento, trabalho em equipe, competências, liderança, entre outros fazem parte dos assuntos abordados no título.

Verificou-se que o QCO é composto por profissionais das seguintes áreas de interesse da administração militar: Biblioteconomia, Ciências Contábeis, Comunicação Social, Direito, Economia, Enfermagem, Informática, Magistério, Psicologia, Pedagogia e Veterinária.

O Centro de Comunicação Social do EB destaca em site corporativo, a importância do QCO da Corporação frisando o bom desempenho dos profissionais que o compõem e é considerado de suma importância aos processos administrativos do Exército. Os diferentes níveis e especialidade dos integrantes do QCO bem como elevada capacidade de assessoramento em diversas áreas do conhecimento aumenta o profissionalismo e importância do mesmo para a corporação.

O QCO do Exército foi regulamentado através do Decreto Federal nº 8.734, de 02 de maio de 2016, conforme está no caput de seu Artigo 1º: “O Quadro Complementar de Oficiais - QCO destina-se a suprir as necessidades do Exército em pessoal de nível superior para a ocupação de cargos e funções de natureza complementar.” (BRASIL, 2016).

O QCO, prestes a completar trinta anos de sua criação, continua a renovar o efetivo de oficiais e tem alta aceitação e procura na sociedade, como pode-se se perceber na tabela abaixo, com dados a respeito do último concurso para preenchimento de vagas do QCO, acessados em sítio na internet da Escola de Formação Complementar do Exército (EsFCEx), onde percebe-se o total de 12.550 inscritos concorrendo a 31 vagas em diversas especialidades.

Tabela 01 – Relatório de concorrência ao Concurso de Admissão 2018 ao CFO/QC.

ESPECIALIDADE	INSCRITOS	VAGAS	CONCORRÊNCIA
Administração	2887	5	577,40
Direito	2209	4	552,25
Enfermagem	3635	6	605,83
Estatística	94	1	94,00
Informática	1233	5	246,60
Magistério – Alemão	12	1	12,00
Magistério – Biologia	425	1	425,00
Magistério – Inglês	38	1	38,00
Magistério – História	538	2	269,00
Veterinária	1137	2	568,50
Capelão Católico	36	2	18,00
Capelão Evangélico	306	1	306,00
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>12550</b>	<b>31</b>	<b>404,84</b>

Fonte: Sítio na internet da EsFCEx (www.esfcex.eb.mil.br)

### 2.1.2 Quadro Complementar de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal

O Quadro Complementar de Oficiais (QCO) do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF) foi instituído pela Lei Federal nº 8.255 de 10 de novembro de 1991, a qual dispõe sobre a organização básica da instituição, sendo que o Decreto Distrital nº 15.466 de 25

de fevereiro de 1994, regulamentou o referido quadro complementar, de característica permanente, com militares estatutários.

Foi regulamentado no artigo 4º do Decreto supramencionado, que os oficiais do Quadro de Oficiais Bombeiros Militar/Complementar (QOBM/COMP) iniciariam sua carreira como 2º Tenente podendo chegar ao posto de Tenente-Coronel. O posto máximo do oficial deste quadro, foi alterado pela Lei de Promoções<sup>12</sup> (BRASIL, 2009), onde foi incluído o posto de Coronel no QOBM/COMP, tudo previsto na distribuição do efetivo do CBMDF, conforme alínea “c” do anexo II da referida Lei de Promoções.

O artigo 5º do Decreto Distrital estabelece que os oficiais do QOBM/COMP devem exercer cargos ou funções voltadas ao auxílio das atividades de caráter administrativo operacional nas diversas áreas de interesse da corporação. Quanto às profissões de interesse do CBMDF para o quadro complementar de oficiais, foram estipuladas por meio de Edital de convocação para realização de concurso público para o provimento de cargos no quadro complementar para as seguintes áreas: Ciências Contábeis, Direito, Enfermagem, Estatística, Informática e Pedagogia.

## 2.2 RECURSOS FINANCEIRO-ORÇAMENTÁRIOS

Tanto no Exército Brasileiro como no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, a gestão administrativa em relação ao efetivo especializado no cumprimento das atividades e tarefas inerentes ao funcionamento organizacional destas Corporações, seus efetivos são compostos por oficiais em quadro específico e complementar, com carreira definida por lei e classificados como servidores de carreira ou estatutários. Os quais após devidamente aprovados em concurso público, passam por curso dentro das Corporações com fins de adaptar os candidatos à vida da caserna militar, com duração média de 06 meses.

A Comissão de Estudos nº 58/2018 apresentou ao Alto Comando da PMDF, que a criação do Quadro Complementar traria os seguintes benefícios:

- a. Reduzir os desvios de função.
- b. Reduzir os acúmulos de funções de oficiais e praças.
- c. Trazer profissionais especializados.
- d. Aumentar a eficiência, eficácia e efetividade no serviço público.
- e. **Não sobrecarga da previdência com o Quadro Temporário;**
- f. Tirar oficiais combatentes da área administrativa;
- g. Mão de obra especializada;
- h. O Quadro de combatentes fica somente responsável pela área fim (policiamento);
- i. Suprirá tais necessidades da corporação;
- j. Possibilitará remanejar policiais da atividade meio para a atividade fim.

---

<sup>12</sup> Lei nº 12.086, de 06 de novembro de 2009.

- k. O quadro temporário na PMDF poderia suprir as necessidades eventuais ou temporárias com maior agilidade, rapidez e flexibilidade, com baixo impacto orçamentário;
- l. Resolverá definitivamente a carência ou mesmo a falta desses profissionais na corporação;
- m. Mais comprometimento dos militares do que os civis (em razão do vínculo);
- n. Privilegiará o aspecto técnico e a necessária especialização;
- o. Haverá um capital intelectual adequado às funções meio;
- p. Minimizará a alta rotatividade principalmente nas áreas administrativas;
- q. **Economia financeira** e humana
- r. Especialização das atribuições
- s. Solução similar já adotada em outras forças militares e tem funcionado bem; (PMDF, 2018) (grifos nossos)

Percebe-se que uma questão importante para a comissão é justamente a orçamentária. Há a preocupação de não se onerar o Orçamento da União, com a criação de novos quadros permanentes de oficiais, pois isso implicaria diretamente nas contas da Previdência, que passa por reformas e no cenário político atual, seria muito complicado junto ao Congresso Nacional, a aprovação de despesas futuras no Orçamento. Por isso, os membros da Comissão, adotaram a opção de um quadro temporário de Oficiais.

A tabela a seguir, apresenta o orçamento de valores propostos para quadro complementar temporário proposto pela Comissão, onde a proposta não contempla o período de formação/adaptação do futuro oficial:

Tabela 02 – Orçamento total da carreira de 01 (um) Oficial temporário.

CARGO	REMUN. BÁSICA MENSAL	REMUN. BÁSICA ANUAL	REMUN. BÁSICA NA CARREIRA
1º TENENTE	R\$10.955,01	R\$ 131.460,08	R\$ 460.110,29
2º TENENTE	R\$ 10.326,35	R\$ 123.916,19	R\$ 495.664,75
<b>TOTAL EM 08 ANOS</b>			<b>R\$ 955.775,05</b>
<b>TOTAL EM 30 ANOS</b>			<b>R\$ 3.584.156,42</b>

Fonte: Relatório da Comissão 058/2018 – EM/PMDF (Adaptado pelo autor).

A próxima tabela, elaborada por este pesquisador, apresenta uma carreira para 01 (um) oficial ingressado na Corporação mediante participação em curso de adaptação de 06 (seis) meses, com carreira estatutária, com os devidos avanços e promoções dentro do quadro complementar.

Analisando os dados nas duas tabelas, percebe-se que o custo orçamentário, ao longo de 30 (trinta) anos em cada tipo de contratação – temporária ou estatutário – apresenta uma diferença de apenas R\$ 1.099.640,77 (um milhão, noventa e nove mil e seiscentos e quarenta reais e setenta e sete centavos). Levando-se em conta que um servidor estatutário apresenta um nível de satisfação e de comprometimento com a Corporação, bem mais acentuado que um servidor que ingressa sabendo que sua carreira profissional na PMDF é curta.

Os valores, apresentados em ambas as tabelas, não contemplam o Auxílio Moradia, Auxílio Fardamento, nem o Auxílio Alimentação.

Tabela 03 – Orçamento total da carreira de 01 (um) Oficial estatutário.

CARGO	REMUN. BÁSICA MENSAL	REMUN. BÁSICA ANUAL	REMUN. BÁSICA NA CARREIRA
TEN. CORONEL	R\$ 16.664,21	R\$ 199.970,57	R\$ 1.099.838,12
MAJOR	R\$ 15.622,47	R\$ 187.469,64	R\$ 1.124.817,84
CAPITÃO	R\$ 12.534,30	R\$ 150.411,54	R\$ 902.469,24
1º TENENTE	R\$ 10.955,01	R\$ 131.460,08	R\$ 788.760,50
2º TENENTE	R\$ 10.326,35	R\$ 123.916,19	R\$ 743.497,13
ALUNO	R\$ 4.069,06	R\$ 24.414,36	R\$ 24.414,36
<b>TOTAL EM 30 ANOS</b>			<b>R\$ 4.683.797,20</b>

Fonte: Elaborado pelo autor.

### 3 ÁREAS DE INTERESSE PARA O QUADRO COMPLEMENTAR

A PMDF possui em sua organização órgãos de direção setorial e de apoio que contemplam em seus efetivos diversos policiais militares atuando em atribuições com especialidades específicas, ligadas à necessidade de cada seção administrativa. Em época de crise de efetivo, devido ao elevado fluxo de saída de policiais militares ingressos na reserva remunerada, tais necessidades tornam o serviço do expediente administrativo mais burocrático, principalmente em virtude do baixo efetivo disponível e do acúmulo de funções que sobrecarregam o policial militar que atua nessas seções.

Os Departamentos de Gestão de Pessoal, de Logística e Finanças, de Saúde e Assistência ao Pessoal, de Educação e Cultura e por último, o Departamento de Controle e Correição, todos têm suas necessidades precípuas no cumprimento das missões que dão suporte ao Alto Comando da PMDF. São inúmeras as funções desempenhadas por policiais militares formados para o cumprimento de sua missão constitucional, mas são alocados nestas unidades, que são primordiais para o funcionamento da Corporação.

A otimização de recursos humanos na Corporação implica na proteção do seu maior patrimônio, seu capital humano, por utilização de pessoas qualificadas em atividades complexas. Essa nova dinâmica constitui ferramenta de apoio à atividade fim, qual seja a prevenção e o combate ao crime, uma vez que podem ser substituídas as atividades de atividade meio realizadas por policiais militares por profissionais especializados, muito mais seriam disponibilizados e empenhados diretamente no cumprimento de missões constitucionais.

A **atividade meio** se constitui naquelas em que é feito o emprego do policial militar nas diversas áreas administrativas e de apoio, tais como: telefonistas/recepcionistas, auxiliares de

seções administrativas, técnico em informática, técnico em equipamento de comunicação, armeiro, secretariado, entre outros. Já a **atividade fim** se constitui no cerne da corporação, qual seja, a prestação do serviço operacional com o fito de preservar a ordem pública e a incolumidade das pessoas e do patrimônio público, através do policiamento ostensivo, conforme versa o art. 144, parágrafo 5º, da Constituição Federal de 1988.

A contratação de pessoal especializado possibilitará otimização da máquina pública, devidamente orientada pelos princípios da oportunidade, necessidade e conveniência da administração diante da evolução social, sem que cause qualquer processo de solução de continuidade da gestão operacional.

Segundo o relatório da Comissão de Estudos nº 58/2018 do Estado-Maior da Corporação, foram elencadas as várias especialidades, em ordem de necessidade, mas para os objetivos desta pesquisa adotou-se, por amostragem, as seguintes como objetos deste estudo: Psicologia, TI/Telecomunicações, Gestão Financeira/Contabilidade e Educação.

Antes, porém de analisar as necessidades da Corporação e as características de cada especialidade, este pesquisador aponta a atual distribuição do efetivo policial militar dentro das unidades administrativas e operacionais, com os tipos de atividades desempenhadas, realizando comparativos do emprego desse efetivo.

### 3.1 DISTRIBUIÇÃO DE POLICIAIS MILITARES NAS UNIDADES DA PMDF

Em pesquisa aos sistemas corporativos de controle de pessoal, foram levantados os dados a seguir apresentados, com o intuito de realizar uma análise comparativa do emprego do efetivo da Corporação em cargos e funções.

Como citado anteriormente, a Lei de Promoções<sup>13</sup> em seu Artigo 2º limita o efetivo da PMDF em 18.673 (dezoito mil, seiscentos e setenta e três) homens. Esse efetivo foi distribuído em quadros específicos entre postos e graduações (cargos de oficiais e praças), conforme consta no Almanaque da Corporação:

Tabela 4 – Distribuição de quantidade de policiais militares por quadros.

DISTRIBUIÇÃO DE POLICIAIS MILITARES								
QOPM/QPPMC (Combatentes)			QOPMS (Médicos)			QOPMD (Dentistas)		
	PREV	EXIST		PREV	EXIST		PREV	EXIST
OFICIAIS	787	668	OFICIAIS	100	63	OFICIAIS	62	39
PRAÇAS	16552	9126	PRAÇAS	0	0	PRAÇAS	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>17339</b>	<b>9794</b>	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>63</b>	<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>39</b>

<sup>13</sup> Lei nº 12.086, de 06 de novembro de 2009.

QOPMV (Veterinários)			QOPMC (Capelães) / QPMP-7 (Corneteiros)			QOPMA (Administrativos)		
	PREV	EXIST		PREV	EXIST		PREV	EXIST
<b>OFICIAIS</b>	6	5	<b>OFICIAIS</b>	5	3	<b>OFICIAIS</b>	290	111
<b>PRAÇAS</b>	0	0	<b>PRAÇAS</b>	49	6	<b>PRAÇAS</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>9</b>	<b>TOTAL</b>	<b>290</b>	<b>111</b>

QOPMES/QPMP-6S (Especialista Saúde)			QOPMEM/QPMP-3 (Motomecanização)			QOPMEA/QPMP-1 (Armamento)		
	PREV	EXIST		PREV	EXIST		PREV	EXIST
<b>OFICIAIS</b>	28	9	<b>OFICIAIS</b>	5	2	<b>OFICIAIS</b>	3	1
<b>PRAÇAS</b>	100	4	<b>PRAÇAS</b>	149	11	<b>PRAÇAS</b>	59	0
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>13</b>	<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>13</b>	<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>1</b>

QOPMEC/QPMP-5 (Comunicações)			QOPMEV/QPMP-6V (Esp. Veterinários)			QOPMM/QPMP-4 (Músicos)		
POSTO	PREV	EXIST	POSTO	PREV	EXIST	POSTO	PREV	EXIST
<b>OFICIAIS</b>	4	0	<b>OFICIAIS</b>	4	0	<b>OFICIAIS</b>	12	6
<b>PRAÇAS</b>	136	35	<b>PRAÇAS</b>	45	1	<b>PRAÇAS</b>	136	35
<b>TOTAL</b>	<b>140</b>	<b>35</b>	<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>1</b>	<b>TOTAL</b>	<b>148</b>	<b>41</b>
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>18.532 PREVISTOS</b>							
	<b>10.345 EXISTENTES</b>							

Fonte: Elaborado pelo autor (adaptado do Almanaque da Corporação atualizado em 01/mar/2019).

Percebe-se na tabela acima, a real carência de efetivo da PMDF: são 8.187 (oito mil e cento e oitenta e sete) claros, ou seja, uma grande ausência de policiais militares necessários para o fiel cumprimento do dever legal bem como necessários para gerir a Corporação em todas as inúmeras demandas existentes na administração policial militar.

A seguir, apresenta-se duas tabelas que demonstram a distribuição do efetivo em unidades estritamente operacionais – as quais possuem a missão de cumprir com o dever constitucional – e em unidades administrativas, que são responsáveis pela gestão administrativa da Corporação.

Um dado a se destacar é a quantidade policiais militares em afastamentos legais e restrições, que impossibilitam essa grande margem de ser empregada em atividades operacionais e na grande maioria dos casos (excetuando-se os afastamentos, como férias, abono ou licenças) esses policiais encontram-se no expediente administrativo das unidades onde estão lotados. São 1.933 (mil novecentos e trinta e três) policiais nas unidades operacionais e mais 1.246 (mil duzentos e quarenta e seis) nas unidades administrativas, perfazendo um total de mais de 30% (trinta por cento) do efetivo total da PMDF.



Tabela 5 – Distribuição do efetivo em Unidades Operacionais.

<b>DISTRIBUIÇÃO DO EFETIVO DA PMDF</b>							
<b>UNIDADES OPERACIONAIS</b>							
<b>UNIDADE</b>	<b>OFICIAIS</b>	<b>PRAÇAS</b>	<b>ATIV FIM</b>	<b>ATIV MEIO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>AFAST/REST</b>	<b>APTOS</b>
<b>1º BAVOP</b>	4	39	34	9	43	2	41
<b>1º BPCHOQUE</b>	5	119	119	5	124	3	121
<b>1º BPESC</b>	2	34	33	3	36	6	30
<b>1º BPM</b>	4	265	255	14	269	53	216
<b>1º BPR</b>	4	51	47	8	55	11	44
<b>1º RPMON</b>	6	118	113	11	124	16	108
<b>10º BPM</b>	6	231	229	8	237	53	184
<b>11º BPM</b>	6	277	237	46	283	87	196
<b>12º BPM</b>	4	85	73	16	89	24	65
<b>13º BPM</b>	7	174	173	8	181	37	144
<b>14º BPM</b>	6	270	267	9	276	94	182
<b>15º BPM</b>	6	97	95	8	103	15	88
<b>16º BPM</b>	5	141	133	13	146	56	90
<b>17º BPM</b>	5	197	172	30	202	54	148
<b>19º BPM</b>	5	152	138	19	157	10	147
<b>2º BAVOP</b>	3	1	2	2	4	0	4
<b>2º BPCHOQUE</b>	7	107	108	6	114	3	111
<b>2º BPESC</b>	3	21	22	2	24	4	20
<b>2º BPM</b>	4	272	234	42	276	73	203
<b>2º BPR</b>	3	81	68	16	84	15	69
<b>2º RPMON</b>	4	50	49	5	54	7	47
<b>20º BPM</b>	7	176	174	9	183	64	119
<b>21º BPM</b>	3	118	113	8	121	15	106
<b>24º BPM</b>	4	117	103	18	121	32	89
<b>25º BPM</b>	6	149	122	33	155	53	102
<b>26º BPM</b>	6	192	173	25	198	90	108
<b>27º BPM</b>	6	166	150	22	172	46	126
<b>28º BPM</b>	7	141	126	22	148	55	93
<b>3º BPESC</b>	2	44	46	0	46	4	42
<b>3º BPM</b>	4	256	242	18	260	50	210
<b>3º BPR</b>	3	82	77	8	85	10	75
<b>4º BPESC</b>	4	38	41	1	42	3	39
<b>4º BPM</b>	6	147	135	18	153	52	101
<b>5º BPM</b>	4	137	129	12	141	40	101
<b>6º BPM</b>	3	244	226	21	247	41	206
<b>7º BPM</b>	4	111	81	30	115	22	93
<b>8º BPM</b>	6	260	240	26	266	57	209
<b>9º BPM</b>	7	230	217	20	237	59	178
<b>BMT</b>	3	56	52	7	59	4	55
<b>BOPE</b>	6	112	106	12	118	19	99

BPCÃES	6	90	76	20	96	17	79
BPMA	4	116	100	20	120	28	92
BPRV	8	213	210	11	221	38	183
BPTRAN	9	200	183	26	209	46	163
BPTUR	4	55	51	8	59	12	47
CME	13	102	44	71	115	11	104
COPOM	9	128	104	33	137	68	69
CPAER	12	16	9	19	28	0	28
CPAM	7	60	18	49	67	14	53
CPESC	10	104	458	56	114	38	76
CPMON	10	70	27	53	80	22	58
CPRL	8	89	30	67	97	40	57
CPRM	11	79	15	75	90	10	80
CPRO	10	83	4	89	93	37	56
CPRS	10	75	23	62	85	41	44
CPTRAN	9	86	14	81	95	23	72
DOP	19	51	17	53	70	23	47
II CPRL	10	68	30	48	78	21	57
II CPRM	8	59	11	56	67	33	34
II CPRO	9	73	5	77	82	35	47
II CPRS	9	49	18	40	58	15	43
ROTAM	7	143	141	9	150	22	128
<b>TOTAIS</b>	<b>392</b>	<b>7567</b>	<b>6742</b>	<b>1613</b>	<b>7959</b>	<b>1933</b>	<b>6026</b>

Fonte: Elaborado pelo autor (adaptado de pesquisa em relatório do Sistema de Gestão de Pessoal em 01/mar/2019).

Tabela 6 – Distribuição do efetivo em Unidades Administrativas.

<b>DISTRIBUIÇÃO DO EFETIVO DA PMDF</b>							
<b>UNIDADES ADMINISTRATIVAS</b>							
<b>UNIDADE</b>	<b>OFICIAIS</b>	<b>PRAÇAS</b>	<b>ATIV FIM</b>	<b>ATIV MEIO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>AFAST/REST</b>	<b>APTOS</b>
APMB	43	242	27	258	285	201	84
AUD/OUV	9	27	0	36	36	20	16
CAEAP	8	67	22	53	75	33	42
CASO	3	41	1	43	44	35	9
CCF	1	16	0	17	17	4	13
CCS	7	41	5	43	48	20	28
CI	11	134	53	92	145	42	103
CMAN	7	74	15	66	81	30	51
CMED	61	99	55	105	160	81	79
CMEDVET	5	27	26	6	32	12	20
CMT	18	107	17	108	125	48	77
CO	45	32	4	73	77	38	39
CPP	11	97	51	57	108	96	12
CPSO	4	16	0	20	20	6	14
CTESP	8	47	22	33	55	33	22
DAE	0	2	0	2	2	1	1

DALF	16	38	0	54	54	25	29
DAM	2	9	2	9	11	5	6
DAO	6	2	0	8	8	3	5
DAP	7	24	0	31	31	18	13
DCC	40	131	26	145	171	57	114
DEA	1	3	0	4	4	4	0
DEC	12	28	7	33	40	25	15
DEEC	4	15	0	19	19	13	6
DEOF	3	20	1	22	23	14	9
DGP	7	30	13	24	37	11	26
DICC	1	6	0	7	7	2	5
DIFORM	1	1	0	2	2	0	2
DIPC	10	45	4	41	55	39	16
DIPRO	3	23	0	26	26	26	0
DITEL	8	70	4	74	78	53	25
DLF	13	27	3	37	40	21	19
DPAD	7	6	1	12	13	6	7
DPGC	15	25	1	39	40	20	20
DPM	11	45	2	54	56	30	26
DPMT	11	68	13	66	79	44	35
DPPHC	3	2	0	5	5	5	0
DPPP	6	40	1	45	46	29	17
DRS	3	6	1	8	9	0	9
DSAP	12	31	10	33	43	23	20
EM	33	28	1	60	61	17	44
GCG	24	50	0	74	74	38	36
SEOPS	9	22	12	19	31	14	17
SRI	5	13	0	18	18	5	13
<b>TOTAIS</b>	<b>513</b>	<b>1873</b>	<b>400</b>	<b>1976</b>	<b>2386</b>	<b>1246</b>	<b>1140</b>

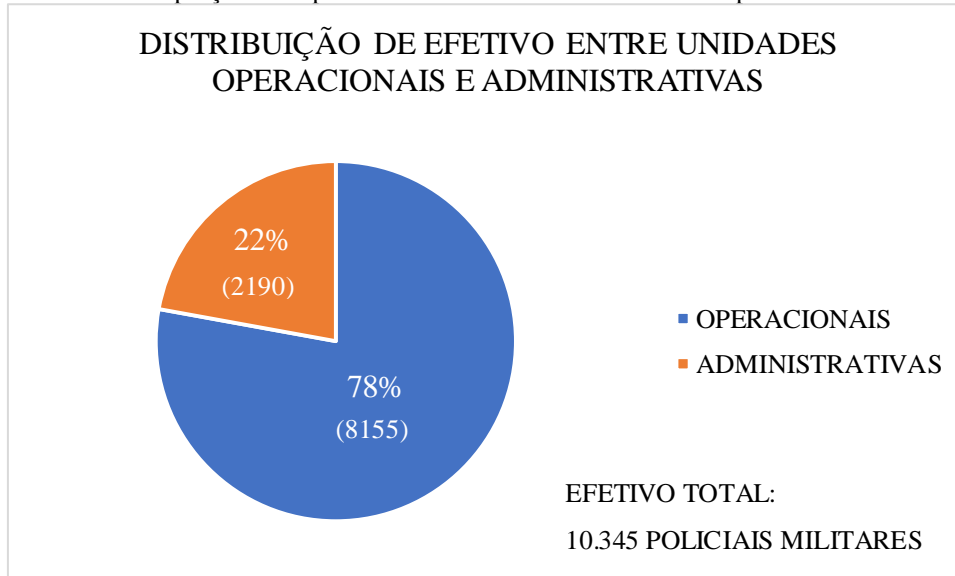
Fonte: Elaborado pelo autor (adaptado de pesquisa em relatório do Sistema de Gestão de Pessoal em 01/mar/2019).

Uma outra revelação é fornecida pelos dados nas tabelas acima, a coluna “APTOS” mostra que não importa em qual atividade ou em qual unidade um policial militar esteja lotado, ele sempre deve estar apto para o emprego policial propriamente dito, ou seja, estar em condições de ser empregado em policiamentos extraordinários, como em grandes eventos que ocorrem no Distrito Federal.

Os gráficos abaixo representam a proporcionalidade entre os quantitativos de policiais militares que atuam em unidades operacionais e em unidades administrativas, bem como mostram também a relação deste mesmo efetivo, quando se trata de verificar quantos policiais encontram-se executando tarefas das atividade fim e meio da PMDF. Percebe-se que 78% (setenta e oito por cento) do efetivo total está lotado em unidades prioritariamente operacionais

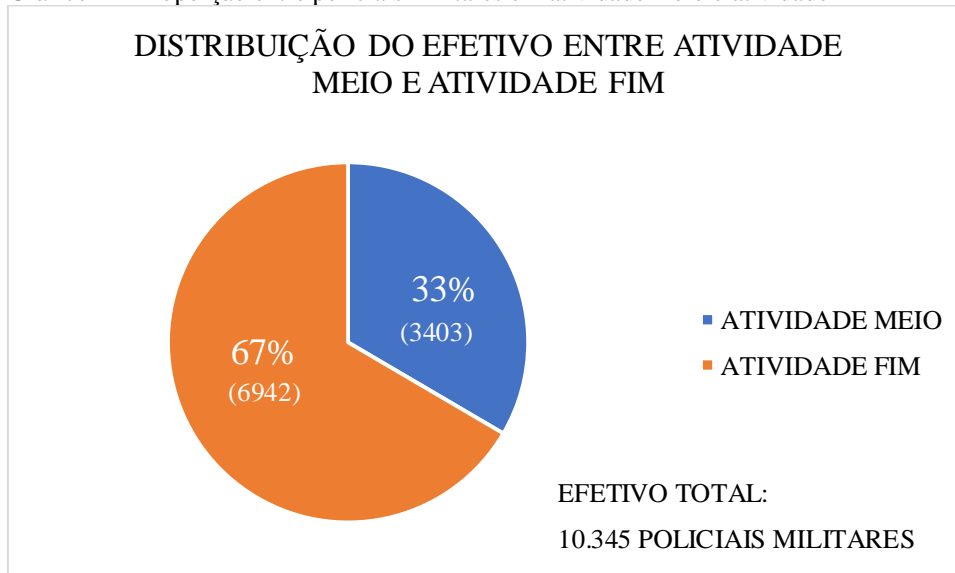
enquanto 22% (vinte e dois por cento) estão em unidades administrativas. Já no gráfico nº 02, o índice de policiais em atividade meio aumenta para 33% (trinta e três por cento), devido às funções executadas não somente nas unidades administrativas, mas também nas unidades operacionais.

Gráfico 1 – Proporção entre policiais militares lotados em unidade operacionais e administrativas



Fonte: Elaborado pelo autor

Gráfico 2 – Proporção entre policiais militares em atividade meio e atividade fim



Fonte: Elaborado pelo autor

### 3.2 PSICOLOGIA

Há um “fantasma” que permeia e afronta qualquer ser humano e com uma incidência alarmante em meio aos policiais militares: o suicídio. A explicação para o comportamento das

taxas de suicídio entre policiais em contextos específicos pode resultar de uma complexa interação entre fatores ocupacionais (características do trabalho), organizacionais e individuais/interpessoais. Alguns fatores são citados em literatura internacional, tais como: o estresse ocupacional, a dependência química e questões interpessoais (conflitos conjugais) (STACK; KELLEY, 1994<sup>14</sup> apud MIRANDA; GUIMARÃES, 2015, p. 1-18).

De acordo com o Conselho Federal de Psicologia (CFP), a atuação de psicólogas/os na prevenção ao suicídio deve extrapolar as intervenções estritamente individuais e buscar a compreensão das condições de vida que podem contribuir para produzir sofrimentos mentais intensos. “A vida se constitui na relação das pessoas com seu entorno, na produção psicossocial dos modos de ser e estar. Por isso, o papel da Psicologia é acolher e ressignificar esse sofrimento, a partir do entendimento de como ele é produzido nas instâncias sociais, históricas e culturais.”<sup>15</sup>, explica a psicóloga Sandra Sposito, conselheira do CFP.

Atualmente, a PMDF conta com o Centro de Assistência Social do Departamento de Saúde e Assistência ao Pessoal (CASO/DSAP), que embora estão lotados nessa unidade, profissionais dedicados, seu efetivo é insuficiente, diante da demanda real. O efetivo da unidade é de 41 (quarenta e um) policiais militares, que são responsáveis por toda gestão administrativa e quanto ao atendimento de pacientes e a unidade carece de psicólogos disponíveis integralmente para atendimento.

### 3.3 GESTÃO FINANCEIRA/CONTABILIDADE

Contabilidade Pública é um braço da contabilidade que registra, controla e demonstra a execução dos orçamentos, dos atos e fatos da fazenda pública e o patrimônio público e suas variações. Logo, relaciona-se ao controle e gestão dos recursos públicos. Seu objetivo principal é o balanço de resultados, que trata da despesa e da receita, ou seja, de que forma foi arrecadado (repassado, no caso da PMDF) o dinheiro e como foi aplicado.

A Contabilidade Pública está interessada também em todos os atos praticados pelo administrador, sejam de natureza orçamentária (previsão da receita, fixação da despesa, empenho, descentralização de créditos etc.) ou sejam meramente administrativos (contratos,

---

<sup>14</sup> Steven Stack é um sociólogo americano e professor do Departamento de Justiça Criminal da Wayne State University, onde também é professor adjunto do Departamento de Psiquiatria e Neurociência Comportamental. Ele é conhecido por suas pesquisas sobre a prevenção do suicídio, incluindo os efeitos da cobertura da mídia sobre suicídios em suicídios copiados. Thomas Gunning KELLEY é um capitão aposentado da Marinha dos Estados Unidos que recebeu a Medalha de Honra por suas ações durante a Guerra do Vietnã. De 2003 a 2011, ele atuou como secretário do Departamento de Serviços de Veteranos de Massachusetts.

<sup>15</sup> Extraído do sítio na internet do CFP, disponível em <<https://site.cfp.org.br/prevencao-ao-suicidio-desafios-para-psicologia-e-saude-publica>>.

convênios, acordos, ajustes, avais, fianças, valores sob responsabilidade, comodatos de bens, etc.) representativos de valores potenciais que poderão afetar o patrimônio no futuro.

O regramento legal pertinente a este assunto encontra-se na Lei 4.320/1964, que é a Lei das Finanças Públicas. Com a promulgação da Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF (Lei Complementar nº 101/2000), a Contabilidade Pública alçou uma maior importância e valorização. Essa lei deu forma ao Relatório Resumido da Execução Orçamentária e definiu o que compõe o relatório, ou seja, como se torna pública essa informação.

Na PMDF, foi editada a Portaria nº 785 de 26 de junho de 2012, a qual aprovou o Regimento Interno do Departamento de Logística e Finanças. A Seção III do Capítulo II desta norma regulamenta as ações da Diretoria de Controle Contábil (DICC), a qual compete “o planejamento, fiscalização, controle e realização da prestação de contas do Departamento, assim como, outras atribuições que lhe forem delegadas pelo Chefe do Departamento de Logística e Finanças” (PMDF, 2012).

A DICC é composta pelas seguintes Seções:

- a) Seção Administrativa;
- b) Seção de Controle Contábil;
- c) Seção de Suprimento de Fundos;
- d) Seção de Consultoria.

Dentre outras tarefas e obrigações de competência desta Diretoria presentes na citada Portaria PMDF, esta pesquisa aponta as seguintes, como sendo estritamente técnicas e carentes de profissional devidamente capacitado:

- a) Elaborar, mensalmente, balancetes orçamentários e financeiros;
- b) Promover os registros contábeis, financeiros e de controle necessários;
- c) Realizar consultas periódicas no cadastro informativo de créditos não quitados do setor público federal - CADIN, Receita Federal, INSS e outros órgãos federais e locais, de modo a verificar quaisquer pendências da Corporação e encaminhar as soluções;
- d) Dar conformidade diária a todos os atos do Chefe do Departamento Logístico e de Finanças, praticados como Ordenador de Despesas;
- e) Examinar a integridade e adequação dos procedimentos contábeis exigidos pelas normas de execução orçamentária e financeira.

### 3.4 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO/TELECOMUNICAÇÕES

O conceito de Tecnologia da Informação (TI) traduz-se no conjunto de todas as atividades, dados e operações providos por meio de recursos tecnológicos e de computação. Nas organizações, esses recursos devem ser utilizados de forma apropriada, com o auxílio de ferramentas ou de outros meios que façam com que o setor trabalhe para gerar melhorias. Todo o conhecimento necessário para o domínio dessas habilidades é primordial para que a PMDF obtenha uma posição cada vez mais relevante e destacada no cumprimento de suas atividades. Por isso, uma busca pela inovação deve ser constante e eficaz e só assim ela trará resultados consistentes.

Para utilizar novas ferramentas e tecnologias na PMDF, é importante contar com uma equipe de TI especializada no assunto. É essencial que ela esteja atenta às novidades e às demandas do mercado corporativo e apta a fazer as mudanças que sejam necessárias visando a constante modernização. Como a importância da TI em qualquer organização envolve diretamente a gestão, na PMDF, os profissionais da tecnologia da informação devem trabalhar de forma alinhada com ela para resolver problemas, alavancar a prestação de serviço à sociedade e trazer maior retorno de suas ações.

Na estrutura da PMDF, encontra-se a Diretoria de Telemática (DITEL) que conta com 78 (setenta e oito) policiais militares em seu efetivo e é responsável por todo o tratamento de questões que envolvem a TI e as telecomunicações. Tal a qual a DICC, a Portaria PMDF nº 785 regula as missões da DITEL. Na alínea “e” do Inciso II do artigo 1º, estão descritas as seguintes seções:

- a) Seção Administrativa;
- b) Seção de Banco de Dados;
- c) Seção de Desenvolvimento de Sistemas;
- d) Seção de Infraestrutura e Comunicações;
- e) Seção de Atendimento ao Usuário;
- f) Seção de Segurança Teste e Qualidade.

As competências da DITEL encontram-se na Seção V do Capítulo II, a seguir e contemplam toda a complexidade de tratamento da informação através de sistemas desenvolvidos pela própria Diretoria, da manutenção dos equipamentos de informática e de telecomunicações, entre outros:

- a) Gerir a política de tecnologia da informação da Polícia Militar do Distrito Federal;

- b) Elaborar e manter atualizado o plano diretor de tecnologia da informação da Corporação;
- c) Supervisionar a manutenção dos materiais de informática e de telecomunicações;
- d) Desenvolver e disponibilizar ferramentas e programas para a execução de atividades próprias dos órgãos da Corporação;
- e) Fornecer suporte de pessoal e material para fins de manutenção preventiva e corretiva, mantendo o nível de funcionalidade dos sistemas de informática em geral;
- f) Manter atualizado os sistemas de segurança da informação;
- g) Planejar, instalar, manter e operar redes-rádio para eventos de maior complexidade.

### 3.5 EDUCAÇÃO

A PMDF, no cumprimento de suas atribuições, desenvolve as mais diversas funções e missões e para um bom desempenho destas, deve contar com um efetivo preparado e capacitado. Em cada atendimento, o policial militar precisar ter conhecimento e preparo para dar uma resposta positiva à sociedade. Daí a necessidade de um processo contínuo de aprendizado e capacitação. Esses treinamentos, para que tenha resultados mensuráveis, deve ser realizado de forma contínua, com previsão em calendário oficial da Corporação. É mister que a PMDF destine especial preocupação no sentido de que seu efetivo possua as condições necessárias e sempre atualizadas para a realização de suas atividades.

A educação continuada é um conceito que não é novo, mas para este pesquisador, tem como finalidade ajudar o policial militar a atuar mais efetivamente e eficazmente na sua vida institucional, bem como melhorar e atualizar a capacidade de atuação com a segurança jurídica necessária ao devido cumprimento do dever, dentro da esfera de cada caso.

Na estrutura da PMDF, a Diretoria de Especialização e Educação Continuada (DEEC) do Departamento de Educação e Cultura, vem proporcionando ao efetivo as atualizações ainda que mínimas, mas muito necessárias, principalmente na disciplina de tiro tático policial. Mas como seu efetivo é bastante reduzido e mediante a alta demanda por atividades de ensino contínuo, não há instrutores suficientes e capacitados para que a DEEC implante uma política de educação dentro da Corporação.

## 4 METODOLOGIA

O presente trabalho de pesquisa apresenta uma metodologia de resumo de assunto quanto à sua natureza, pois fundamenta-se em outros trabalhos que outrora abordaram assunto



semelhante tanto na PMDF como em outras instituições. Também é uma pesquisa exploratória em relação aos seus objetivos, visando proporcionar maiores informações sobre os fatores que influenciam na criação de quadro complementar de servidores, facilitando a delimitação do tema deste trabalho e descobrindo um novo tipo de enfoque sobre o assunto.

Quanto ao objeto, a pesquisa é bibliográfica por se tratar de uma etapa inicial de uma pesquisa e utiliza material já publicado ou escrito, tal qual material produzido pelo Estado-Maior da PMDF, que está concluindo um processo junto ao Governo do Distrito Federal, a respeito de uma proposta de criação de Decreto regulamentando a criação de quadro complementar de oficiais.

Quanto aos procedimentos técnicos, constitui-se em pesquisa bibliográfica devido à pesquisa de material escrito como também de informações presentes na web, através de sítios de instituições e de assuntos relativos ao tema desta pesquisa. Apresenta também a característica de levantamento, pois foram necessárias entrevistas com pessoal técnico da PMDF, para se obter dados relativos à questão financeiro-orçamentária da contratação de pessoal na Corporação como também entrevista com os responsáveis no Estado-Maior sobre a proposta apresentada em 2018 sobre a criação do quadro complementar de oficiais.

O levantamento foi realizado no Estado-Maior da Corporação, entrevistando o oficial superior responsável pela Seção de Projetos, onde teve-se acesso ao trabalho produzido para que o Comando Geral pudesse apresentar a proposta de um Decreto para criação do quadro complementar de oficiais ao Governo Federal. Também foi entrevistado o oficial diretor de pagamento de pessoal e previdência no Departamento de Gestão de Pessoas, buscando informações sobre os custos na contratação de pessoal militar na PMDF.

De igual forma, o levantamento de informações foi efetivado em entrevistas nas seções responsáveis por atividades e tarefas relativas às especialidades necessárias e prioritárias elencadas neste estudo, como por exemplo, na Diretoria de Controle Contábil e na Diretoria de Telemática, ambas do Departamento de Logística e Finanças, como também no Centro de Assistência Social no Departamento de Saúde e Assistência ao Pessoal. Também foram utilizadas pesquisas aos relatórios de controle de efetivo constantes no Sistema de Gerenciamento de Pessoal, existente na intranet da Corporação.

As entrevistas realizadas sempre tinham como objetivo levantar informações reais e de policiais que já faziam anos que estavam na mesma seção. Percebeu-se um grande descontentamento em relação ao serviço dito “burocrático” quando eram obrigados a deixar suas atividades cotidianas e partir para cumprimento de ordens de serviço de policiamento.

Buscou-se respostas às seguintes questões, as quais deram suporte ao exposto por este pesquisador: nome, posto/graduação e função que o entrevistado exerce na seção, suas principais atividades e tarefas executadas e o efetivo responsável pelas tarefas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado teve como objetivo geral analisar importância de criação de quadro complementar de oficiais e praças para suprimento das necessidades administrativas da PMDF. Nesse propósito e cumprindo todos os requisitos metodológicos da pesquisa, aliados ao esforço despendido no trabalho, é possível concluir qual é o melhor tipo de servidor para a composição desse quadro complementar especializado dentro da PMDF, isto é, que esse quadro fosse composto por oficiais devidamente formados em áreas específicas do interesse institucional proporcional melhor suporte à gestão da Corporação.

Na realidade atual de carência de profissionais que desempenham diversas funções que diferem das atividades precípuas do policial militar, esta pesquisa apontou uma hipótese gerada sobre a existência de indícios onde o melhor tipo servidor na contratação de recursos humanos para cobertura desse quadro complementar seja composto de oficiais permanentes (estatutários), pois este servidor é o mais adequado para desempenhar as funções na atividade meio, em conformidade às questões de recursos humanos, além de trazer benefícios na gestão das diversas tarefas e processos na administração policial militar.

A pesquisa possibilitou o entendimento de que a necessidade de melhoria no suporte à gestão da PMDF é vital e tal circunstância fica evidenciada nos diversos entraves administrativos existentes dentro de cada seção técnica dos órgãos de direção setorial existentes na organização da Corporação.

Nas entrevistas em seções de unidades administrativas e unidades operacionais, foi percebido uma assertiva constante por grande parte dos entrevistados: a exaustão física e psicológica por estarem contribuindo de forma exemplar nas missões inerentes a cada seção e terem que concorrer a escalas de serviço operacional de caráter extraordinário ou especial. E que muitas vezes, devido às constantes pressões de suas obrigações, apresentam muitas restrições e dispensas médicas.

Ao término desse trabalho, obteve-se a confirmação da hipótese de que a **criação de um quadro complementar e permanente (estatutário) de oficiais policiais militares** com seus integrantes formados em áreas específicas e de interesse institucional pode ser e é a alternativa

viável para o atendimento da necessidade de auxílio e apoio a gestão da corporação em no complemento da tomada de decisão do alto comando.

Embora tenha sido identificado nesta pesquisa, que o melhor tipo de servidor para preenchimento desse quadro é um Oficial de Polícia, em um momento futuro e mais apropriado, pode-se realizar um estudo mais aprofundado no que diz respeito a temática do tipo de servidor: Oficial ou Praça para preenchimento desse quadro. Há indícios e razões legais para que possam coexistir a criação de ambos os quadros (Complementar de Oficiais e Complementar de Praças).

## **THE CREATE'S IMPORTANCE A COMPLEMENTARY FRAMEWORK OF OFFICERS AND SUBORDINATED PERSONAL IN THE MILITARY POLICE ADMINISTRATION**

### **ABSTRACT**

This article discusses the importance of creating a complementary framework of officers and subordinated personal in the military police administration. Such an approach is justified by the unique importance to the PMDF's administrative management, bringing civilian functions within the military police administration, which can lead to a reduction in bureaucracy, reflecting better service to the internal and external public. The objective of this work is to evaluate the type of hiring that best suits the needs of the PMDF to cover such complementary framework. This purpose will be achieved through bibliographic review and data collection in administrative units. The research evidenced that the best type of server to fill a complementary framework is of statutory (permanent) officers.

**Keywords:** Complementary Framework. Creation. Military police. Officials. Squares. Military administration. Management.

## REFERÊNCIAS

BITENCOURT, Cláudia. et al. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 7.165 de 29 de abril de 2010. Regulamenta o inciso I do art. 48 da Lei no 6.450, de 14 de outubro de 1977, que dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Distrito Federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 abr. 2010.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 8.734, de 02 de maio de 2016. Aprova o Regulamento para o Quadro Complementar de Oficiais do Exército (R-41). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 03 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 05 mai. 2000.

\_\_\_\_\_. Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964. Estatui Normas Gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 mar. 1964.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.289, de 18 de dezembro de 1984. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais-Militares da Polícia Militar do Distrito Federal e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 dez. 1984.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.831 de 02 de outubro de 1989. Cria o Quadro Complementar de Oficiais do Exército (QCO), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 03 out. 1989.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 abr. 1991.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.255 de 10 de novembro de 1991. Dispõe sobre a organização básica do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 nov. 1991.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.086, de 06 de novembro de 2009. Dispõe sobre os militares da Polícia Militar do Distrito Federal e do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal; altera as Leis nos 6.450, de 14 de outubro de 1977, 7.289, de 18 de dezembro de 1984, 7.479, de 2 de junho de 1986, 8.255, de 20 de novembro de 1991, e 10.486, de 4 de julho de 2002; revoga as Leis nos 6.302, de 15 de dezembro de 1975, 6.645, de 14 de maio de 1979, 7.491, de 13 de junho de 1986, 7.687, de 13 de dezembro de 1988, 7.851, de 23 de outubro de 1989, 8.204, de 8 de julho de 1991, 8.258, de 6 de dezembro de 1991, 9.054, de 29 de maio de 1995, e 9.237, de 22 de dezembro de 1995; revoga dispositivos das Leis nos 7.457, de 9 de abril de 1986, 9.713, de 25 de novembro de 1998, e 11.134, de 15 de julho de 2005; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 nov. 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações**. 3. ed. São Paulo: Manole, 2014.

DISTRITO FEDERAL. Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011. Dispõe sobre o regime jurídicos dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais. **Diário Oficial do Distrito Federal**, Brasília, DF, 26 dez. 2011.

\_\_\_\_\_. Decreto Distrital nº 15.466 de 25 de fevereiro de 1994. Regulamenta o quadro de oficiais bombeiros militares complementar do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal e suas condições de acesso. **Diário Oficial do Distrito Federal**, Brasília, DF, 28 fev. 1994.

\_\_\_\_\_. Decreto Distrital nº 37.321, de 06 de maio de 2016. Regulamenta o inciso II do art. 48 da Lei nº 6.450, de 14 de outubro de 1977, definindo os órgãos de apoio e de execução da Polícia Militar do Distrito Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial do Distrito Federal**, Brasília, DF, 09 mai. 2016.

MIRANDA, Dayse; GUIMARÃES, Tatiana. O suicídio policial: O que sabemos? **DILEMAS: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social**, Rio de Janeiro, ano 2016, v. 9, n. 1, p. 1-18, 27 nov. 2015. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/dilemas/article/viewFile/7680/6191>>. Acesso em: 1 mar. 2019.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

PMDF. Portaria nº 785 de 26 de junho de 2012. Aprova o Regimento Interno do Departamento de Logística e Finanças da Polícia Militar do Distrito Federal. **Boletim do Comando Geral nº 127**, PMDF, Brasília, DF, 06 jul. 2012.

STACK, Steven; KELLEY, Thomas. (1994), "Police Suicide: An analysis". American Journal of Police, nº XIII, pp.73-90 *apud* MIRANDA, Dayse; GUIMARÃES, Tatiana. O suicídio policial: O que sabemos? **DILEMAS: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social**, Rio de Janeiro, ano 2016, v. 9, n. 1, p. 1-18, 27 nov. 2015.

TOLEDO, Flávio de. **Administração de Pessoal: Desenvolvimento de recursos humanos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 1981.

## ANEXO I

### RELAÇÃO DAS FUNÇÕES NO QUADRO DE ORGANIZAÇÃO BÁSICA DA PMDF

#### a) Comando-Geral

- Comandante Geral;
- Subcomandante Geral;
- Chefe do Estado-Maior e suas Seções:
  - i. Chefe de Planejamento de Pessoal;
  - ii. Chefe de Inteligência Estratégica, Ciência e Tecnologia;
  - iii. Chefe de Operações e Doutrinas;
  - iv. Chefe de Logística;
  - v. Chefe de Assuntos Institucionais e Comunicação Social;
  - vi. Chefe de Orçamento;
  - vii. Chefe de Projetos;
  - viii. Chefe de Análise Criminal;
  - ix. Chefe de Legislação;
  - x. Chefe de Gestão de Qualidade.

#### b) Órgãos de Direção Geral e suas Setoriais:

- Chefe do Departamento Operacional (DOP):
  - i. Comandante do Comando de Policiamento Regional Metropolitano (CPRM);
  - ii. Comandante do II Comando de Policiamento Regional Metropolitano (II CPRM);
  - iii. Comandante do Comando de Policiamento Regional Oeste (CPRO);
  - iv. Comandante do II Comando de Policiamento Regional Oeste (II CPRO);
  - v. Comandante do Comando de Policiamento Regional Leste (CPRL);
  - vi. Comandante do II Comando de Policiamento Regional Leste (II CPRL);
  - vii. Comandante do Comando de Policiamento Regional Sul (CPRS);
  - viii. Comandante do II Comando de Policiamento Regional Sul (II CPRS);
  - ix. Comandante do Comando de Missões Especiais (CME);

- x. Comandante do Comando de Policiamento de Trânsito (CPTRAN);
  - xi. Comandante do Comando de Policiamento Escolar (CPESC);
  - xii. Comandante do Comando de Policiamento Ambiental (CPAM);
  - xiii. Comandante do Comando de Policiamento Montado (CPMON);
  - xiv. Comandante do Comando de Policiamento Aéreo (CPAER).
- Chefe do Departamento de Gestão de Pessoal (DGP):
    - i. Diretor de Pessoal Militar (DPM);
    - ii. Diretor de Inativos, Pensionistas e Civis (DIPC);
    - iii. Diretor de Promoção e Avaliação de Desempenho (DPAD);
    - iv. Diretor de Recrutamento e Seleção (DRS);
    - v. Diretor de Pagamento de Pessoal e Previdência (DPPP).
  - Chefe do Departamento de Logística e Finanças (DLF):
    - i. Diretor de Apoio Logístico e Finanças (DALF);
    - ii. Diretor de Projetos (DIPRO);
    - iii. Diretor de Controle Contábil (DICC);
    - iv. Diretor de Patrimônio, Manutenção e Transporte (DPMT);
    - v. Diretor de Telemática (DITEL).
  - Chefe do Departamento de Educação e Cultura (DEC):
    - i. Diretor de Formação (DIFORM);
    - ii. Diretor de Aperfeiçoamento e Extensão (DAE);
    - iii. Diretor de Especialização e Educação Continuada (DEEC);
    - iv. Diretor de Ensino Assistencial (DEA);
    - v. Diretor de Pesquisa e do Patrimônio Histórico e Cultural (DPPHC).
  - Chefe do Departamento de Saúde e Assistência ao Pessoal (DSAP):
    - i. Diretor de Assistência Médica (DAM);
    - ii. Diretor de Assistência Odontológica (DAO);
    - iii. Diretor de Assistência ao Pessoal (DAP);
    - iv. Diretor de Planejamento e Gestão de Contratos (DPGC);
    - v. Diretor de Execução Orçamentária e Financeira (DEOF).
  - Chefe do Departamento de Controle e Correição (DCC):
    - i. Auditor (AUD);
    - ii. Ouvidor (OUV).

c) Órgãos de Apoio:

- Subordinados ao Comando Geral:
  - i. Chefe do Gabinete do Comandante Geral (GCG);
  - ii. Chefe da Secretaria de Relações Institucionais (SRI);
  - iii. Chefe do Centro de Inteligência (CI);
  - iv. Chefe do Centro de Políticas Públicas (CPP);
  - v. Chefe do Centro de Comunicação Social (CCS).
- Subordinados ao Departamento Operacional:
  - i. Chefe da Secretaria Especial da Ordem Pública e Social (SEOPS);
  - ii. Chefe do Centro de Operações da Polícia Militar (COPOM).
- Subordinados ao Departamento de Educação e Cultura:
  - i. Comandante da Academia de Polícia Militar de Brasília (APMB);
  - ii. Comandante do Centro de Altos Estudos e Aperfeiçoamento (CAEAP);
  - iii. Comandante do Centro de Treinamento e Especialização (CTESP);
  - iv. Comandante do Colégio Militar Tiradentes (CMT).
- Subordinado ao Departamento de Logística e Finanças:
  - i. Comandante do Centro de Manutenção (CEMAN).
- Subordinados ao Departamento de Saúde e Assistência ao Pessoal:
  - i. Chefe do Centro Médico (CMED);
  - ii. Chefe do Centro Odontológico (CO);
  - iii. Chefe do Centro de Capacitação Física (CCF);
  - iv. Chefe do Centro de Perícias e Saúde Ocupacional (CPSO);
  - v. Chefe do Centro de Assistência Social (CASO);
  - vi. Chefe do Centro de Promoção da Qualidade de Vida (CPQV).
- Subordinado ao Comando de Policiamento Montado:
  - i. Chefe do Centro de Medicina Veterinária (CMEDVET).

d) Órgãos de Execução:

- Subordinados ao Comando de Policiamento Regional Metropolitano:
  - i. Comandante do 1º Batalhão de Polícia Militar (1º BPM);
  - ii. Comandante do 3º Batalhão de Polícia Militar (3º BPM);
  - iii. Comandante do 6º Batalhão de Polícia Militar (6º BPM);
  - iv. Comandante do 7º Batalhão de Polícia Militar (7º BPM).



- Subordinados ao II Comando de Policiamento Regional Metropolitano:
  - i. Comandante do 4º Batalhão de Polícia Militar (4º BPM);
  - ii. Comandante do 5º Batalhão de Polícia Militar (5º BPM);
  - iii. Comandante do 15º Batalhão de Polícia Militar (15º BPM).
- Subordinados ao Comando de Policiamento Regional Oeste:
  - i. Comandante do 2º Batalhão de Polícia Militar (2º BPM);
  - ii. Comandante do 11º Batalhão de Polícia Militar (11º BPM);
  - iii. Comandante do 17º Batalhão de Polícia Militar (17º BPM).
- Subordinados ao II Comando de Policiamento Regional Oeste:
  - i. Comandante do 8º Batalhão de Polícia Militar (8º BPM);
  - ii. Comandante do 10º Batalhão de Polícia Militar (10º BPM);
  - iii. Comandante do 16º Batalhão de Polícia Militar (16º BPM).
- Subordinados ao Comando de Policiamento Regional Leste:
  - i. Comandante do 13º Batalhão de Polícia Militar (13º BPM);
  - ii. Comandante do 14º Batalhão de Polícia Militar (14º BPM).
- Subordinados ao II Comando de Policiamento Regional Leste:
  - i. Comandante do 20º Batalhão de Polícia Militar (20º BPM);
  - ii. Comandante do 21º Batalhão de Polícia Militar (21º BPM);
  - iii. Comandante do 24º Batalhão de Polícia Militar (24º BPM).
- Subordinados ao Comando de Policiamento Regional Sul:
  - i. Comandante do 9º Batalhão de Polícia Militar (9º BPM);
  - ii. Comandante do 26º Batalhão de Polícia Militar (26º BPM).
- Subordinados ao Comando de Policiamento Regional Sul:
  - i. Comandante do 25º Batalhão de Polícia Militar (25º BPM);
  - ii. Comandante do 27º Batalhão de Polícia Militar (27º BPM);
  - iii. Comandante do 28º Batalhão de Polícia Militar (28º BPM).
- Subordinados ao Comando de Missões Especiais:
  - i. Comandante do Batalhão de Operações Especiais (BOPE);
  - ii. Comandante do Batalhão de Policiamento com Cães (BPCÃES);
  - iii. Comandante do Batalhão de Rondas Ostensivas Táticas Motorizadas (ROTAM);
  - iv. Comandante do Batalhão de Motopatrulhamento Tático (BMT);

- v. Comandante do 1º Batalhão de Policiamento de Choque (1º BPCoque);
- vi. Comandante do 2º Batalhão de Policiamento de Choque (2º BPCoque).
- Subordinados ao Comando de Policiamento de Trânsito:
  - i. Comandante do Batalhão de Policiamento de Trânsito (BPTRAN);
  - ii. Comandante do Batalhão de Policiamento Rodoviário (BPRV).
- Subordinados ao Comando de Policiamento Escolar:
  - i. Comandante do 1º Batalhão de Policiamento Escolar (1º BPESC);
  - ii. Comandante do 2º Batalhão de Policiamento Escolar (2º BPESC);
  - iii. Comandante do 3º Batalhão de Policiamento Escolar (3º BPESC);
  - iv. Comandante do 4º Batalhão de Policiamento Escolar (4º BPESC).
- Subordinados ao Comando de Policiamento Ambiental:
  - i. Comandante do Batalhão de Polícia Militar Ambiental (BPMA);
  - ii. Comandante do 1º Batalhão de Policiamento Rural (1º BPR);
  - iii. Comandante do 2º Batalhão de Policiamento Rural (2º BPR);
  - iv. Comandante do 3º Batalhão de Policiamento Rural (3º BPR);
  - v. Comandante do Batalhão de Policiamento Turístico (BPTUR).
- Subordinados ao Comando de Policiamento Montado:
  - i. Comandante do 1º Regimento de Polícia Montada (1º RPMON);
  - ii. Comandante do 2º Regimento de Polícia Montada (2º RPMON).
- Subordinados ao Comando de Policiamento Aéreo:
  - i. Comandante do 1º Batalhão de Aviação Operacional (1º BAVOP);
  - ii. Comandante do 2º Batalhão de Aviação Operacional (2º BAVOP).
- Subordinados ao Departamento de Controle e Correição:
  - i. Comandante do 12º Batalhão de Polícia Militar (12º BPM);
  - ii. Comandante do 19º Batalhão de Polícia Militar (19º BPM).